

**SOCIEDADE DE ENSINO SUPERIOR AMADEUS - SESA
FACULDADE AMADEUS - FAMA
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

ROSIANE CRISTINA DOS SANTOS

**RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO: ESTUDO DO TIPO DE RESCISÃO DE
CONTRATO DE TRABALHO DISPENSA SEM JUSTA CAUSA NA EMPRESA ANTONIO
BARRETO FONTES LOCALIZADA EM ARACAJU/SE**

Aracaju – SE

2012

ROSIANE CRISTINA DOS SANTOS

**RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO: ESTUDO DO TIPO DE RESCISÃO DE
CONTRATO DE TRABALHO DISPENSA SEM JUSTA CAUSA NA EMPRESA ANTONIO
BARRETO FONTES LOCALIZADA EM ARACAJU/SE**

**Relatório de Estágio Supervisionado
apresentado à Faculdade Amadeus como
requisito para aprovação final e obtenção
do grau de bacharel em Ciências
Contábeis.**

Orientador (a):

Prof.^a Esp. Lucileide Rodrigues da Silva.

Aracaju – SE

2012

ROSIANE CRISTINA DOS SANTOS

Relatório de Estágio Supervisionado apresentado à Faculdade Amadeus como requisito para aprovação final e obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis

**Prof.º Msc. Washington Oscar Guimarães Pinto
Coordenador do Curso**

**Prof.ª Esp. Lucileide Rodrigues da Silva
Orientadora**

Aprovado (a) com média: _____

Aracaju (SE), 06 de dezembro de 2012.

AGRADECIMENTOS

Ao criador, que mim proporcionou a capacidade de seguir em frente, dando coragem para vencer os desafios da vida e a determinação para escrever a minha história.

A meu esposo querido Pedro Junior, meu companheiro de sempre pessoa muito importante durante este processo e outro que virão, com isso posso contar com seu estímulo, sua atenção e carinho, seu amor e paciência, que assim pude contribuir nesse momento assim podendo atingir o fechando do ciclo de quatro anos da graduação em Ciência Contábeis

Aos meus pais José Carlos e Heleneuza Maria, à minha irmã Márcia Rejane aos meus irmãos Harisson e Herbert e meu avô Laurindo, cunhados Nickons, Verônica, Monica, Marcelo, Gilberto, Sogros Guildete e Pedro cujos ideais de vida me ajudaram a superar os momentos mais difíceis e a conquista dos meus objetivos e toda a minha família com o todo.

A professora e orientadora Esp. Lucileide Rodrigues da Silva, pela atenção muito valiosa neste momento.

As minhas amigas Arleide, Wilma, Maria Marlene, Fátima, que sabem ouvir e aconselhar, e que através de muitas palavras sempre motivaram a minha busca no aperfeiçoamento constante e que de alguma forma contribuíram para a realização deste projeto. Em especial a minha amiga Arleide que se tornou minha irmã. Aos meus colegas de classe, com os quais compartilhamos momentos de estudo.

A todos as demais pessoas que, de uma forma ou de outra, contribuíram para realização deste trabalho.

“Hoje estou cheia de alegria, radiante e eufórica por concretiza esse sonho.
Muito obrigada!

Dedicatória

É difícil alcançar objetivos sem o apoio especiais. A meu esposo Pedro Júnior e os meus pais José Carlos e Heleneuza Maria, minha irmã, meus irmãos, e todos da família que sempre me estimularam e apoiaram nesses momentos. Aos meus amigos, que compartilharam essa jornada acadêmica com momentos inesquecíveis.

Amo Vocês!

EPÍGRAFE

“As quedas são essenciais para alavancar cada conquista pelo sucesso”

(Neuza Coelho)

SUMÁRIO

LISTA DE ABREVIATURA E SIGLAS

LISTA DE TABELAS

1. IINTRODUÇÃO	10
2. CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA	12
2.1 Historia	12
2.2 Missão	12
2.3 Visão.....	12
2.4 Ramo de Atividade	12
3 ASPECTOS TEORICOS	13
3.1 Conceito Contabilidade	13
3.2 Escrituração Contábil.....	13
3.3 Princípios Contábeis	13
3.4 Definições da CLT	14
3.5 Conceitos de Contrato de Trabalho.....	15
3.5.1 Contrato por Tempo Determinado	15
3.5.2 Cessação de Contrato Trabalhista: Aspectos legais	15
3.5.3 Modalidade Extensiva e Parcelas Rescisórias	16
3.5.4 Contrato de experiência	16
3.5.5 Resolução do Contrato	17
3.5.6 Jornadas de Trabalho.....	17
3.5.7 Repouso Semanal Remunerado	17
3.5.8 Conceito Empregador.....	17
3.5.9 Conceito Empregado	18
3.5.10 Conceito empregado em Domicílio.....	17
3.5.11 Conceito Aprendiz.....	18
3.5.12 Conceito Domestico.....	18
3.5.13 Conceito empregado Rural.....	19
3.5.14 Conceito Trabalhador Temporário.....	19
3.6 Rescisão.....	19
3.6.1 Rescisão Sem Justa causa	20
3.6.2 Rescisão Por Sem Justa causa	20
3.6.3 Rescisão Indireta	21
3.6.4 Pedido de demissão.	21
3.6.5 Aviso.....	22
3.6.6 Homologações Rescisória	24
3.6.7 Homolognet.....	24
3.7 Verbas Rescisórias	25
3.7.1 Verbas Devidas Por Dispensa Sem Justa Causa	26
3.7.2 Verbas Devidas por pedido de Demissão	27
3.7.3 Décimo terceiro salário	27
3.7.4 Salário - Família na rescisão do contrato do trabalho.....	27
3.7.5 Horas extras	28

3.7.6 Férias.....	28
3.7.7 Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.....	29
3.7.8 Saques dos depósitos.....	29
3.7.9 Seguro Desemprego.....	30
4 ATIVIDADE DO ESTÁGIO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	31
4.1 Estágio.....	31
4.1.1 - Análise dos Resultados	30
4.1.2- Cálculos rescisão do contrato do empregado sem justa causa.....	33
4.1.3 - Direitos dos funcionários com contratos rescindidos trabalhados.....	38
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	40
REFERÊNCIAS.....	41
ANEXOS.....	43
ANEXO I a VII – Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho.....	44

LISTA DE ABREVIATURA E SIGLAS

Art. – Artigo

GUIAS CD/SD – Comunicado de Dispensa/Seguro Desemprego

CLT- Consolidação das Leis Trabalho

CTPS- Carteira de Trabalho e Previdência Social

DOU – Diário Oficial da União

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviços

GFIP – Guia de Recolhimento e FGTS e Informações à Previdência

GRFC – Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS e da Contribuição Social

INSS – Instituto Nacional Social

IRRF – Imposto de Renda na Fonte

MF – Ministério da Fazenda

MPAS – Ministério da Previdência e Assistência Social

MTPS – Ministério do Trabalho e Previdência Social

ONG – Organização Não Governamental

SRF – Secretaria da Receita Federal

TST – Tribunal Superior do Trabalho

LISTA DE TABELAS

Tabela 01	Dispensa sem justa causa- Iniciativa da empresa	26
Tabela 02	Pedido de Demissão – Por iniciativa do empregado	27
Tabela 03	Faltas	29
Tabela 04	Funcionário com contratos rescindidos	32

1- INTRODUÇÃO

Este relatório trata de um estudo, estudo sobre as Rescisões de Contrato Trabalhista na empresa Antonio Barreto Fontes, com atividade no comércio, ramo de joalheria na cidade de Aracaju/SE.

Os Contratos de Rescisões Trabalhistas foram elaborados no escritório de contabilidade no SECAP – Serviços de Contabilidade Auditoria e Perícia, localizada na Rua Pacatuba Edifício Paulo Figueiredo na mesma cidade, no qual é o setor responsável pelo Recurso Humano, foi abordando as legislação e jurisprudência pertinente a contrato de rescisão sem justa causa.

Os artigos 477 a 486 estabelece que as normas gerais desse setor tenham que ser seguida pela CLT - Consolidação das Leis de Trabalho.

A constituição em vigor proteger o trabalhador com os tipos de Rescisão de Contrato Dispensa Sem Justa Causa regida pelo art. 477.478.481 da CLT e Rescisão de Contrato a Prazo determinado regido pelo art. 479 da CLT.

A rescisão de Contrato de Trabalho pode ocorrer tanto por parte do empregado como do empregador, mesmo amparado por lei, é exigido do empregador tenha uma maior reflexão no momento da tomada de decisão.

Contudo surge a seguinte problemática, como analisa e calcular os diversos tipos de rescisões de contrato trabalho?

O presente trabalho teve como objetivo geral identificar o tipo de Contrato de Rescisões Contratuais Sem Justa Causa na empresa no ramo do comércio

Como objetivo específico, apresentou:

- 1- Demonstrar os cálculos da Rescisão de Contrato Trabalhista utilizada pela empresa.
- 2- Verificar os direitos e obrigações do empregador e empregado, conforme as Leis trabalhistas.
- 3- Analisar as Rescisões Contratuais Sem Justa Causa na empresa no ramo do comércio no exercício de ano e 2012; Sendo abordado o novo modelo de TRCT que

terá validade a partir de novembro de 2012.

A Justificativa é informar os cálculos da rescisão contratual sem justa causa e pagamento de salário de outras verbas trabalhista assim detalhando os direitos e deveres trabalhistas do empregador e empregado.

Este relatório é de grande importância, por ser de um assunto que necessita de mais empenho e pesquisa pelas partes interessadas como contadores e empresas que militam nesta área, como também agregar mais conhecimento a minha formação acadêmica e profissional.

A metodologia utilizada na elaboração deste relatório classifica-se quanto à natureza aplicada, com objetivo descritivo, uma vez que visou descrever a forma correta procedimentos com cálculos Rescisórios de Contrato de Trabalho, Férias, Aviso Prévio e outras verbas rescisórias, baseando-se na CLT e Acordo Coletivo da categoria no período de 2012.

Este relatório de estágio foi realizado no departamento da empresa SECAP – Serviços de Contabilidade Auditoria e Perícia estabelecida na Rua Pacatuba n°. 245 no Edifício Paulo Figueiredo sala 711 Bairro Centro em Aracaju/SE. Foi utilizado o livro de empregado e documentos pertinentes, elaborado no período de Agosto a Setembro de 2012, sob a supervisão do Técnico em Contabilidade Adalberto Semião Sobral, CRC/SE 000699/SE, com duração de 02 (duas) horas por dia.

2 - CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

2.1 – Historia

SECAP – Serviços de Contabilidade Auditoria e Perícia tiveram inicio suas atividades 04/02/1966, sua primeira sede na Rua de Laranjeiras 1º andar, nº 298 – Bairro Centro, hoje localizada na Rua Pacatuba nº 254 no Edifício Paulo Figueiredo sala 711, fundada pelo Senhor Adalberto Semião Sobral Técnico em Ciências Contábeis com o número do CRC 000699/SE; Com cursos na Antiga Faculdade de Ciências Econômica com o curso de análise de Balanços e Auditoria pelos anos de 70 a 82.

2.2 – Missão

Oferecer serviços que proporcionem uma maior competitividade aos clientes, de maneira rápida e eficaz, dentro dos mais altos padrões éticos, legais e de qualidade, buscando superar as expectativas dos clientes.

2.3- Visão

Mostrar ao cliente que a é efetivamente o caminho para o sucesso da empresa e um instrumento eficaz para a tomada de decisões.

2.4 – Ramo de Atividade

Promover satisfação de nossos clientes através da nossa melhoria contínua, buscar o bem-estar de nossos colaboradores através da melhoria de todos os processos de trabalho e a promoção da qualidade de serviços em para o bem estar das empresas.

3. ASPECTOS TEORICOS

3.1 – Conceito de Contabilidade

É a ciências que estuda e controla o patrimônio das entidades, mediante o registro, a demonstração expositiva e a interpretação dos gastos nele ocorridos, com o fim de fornecer informações sobre sua composição e variações, bem como sobre o resultado econômico e decorrente da gestão da riqueza patrimonial (FANCO, 1996).

Moura (2010, p. 4) diz, o objeto da contabilidade: “É o patrimônio das entidades econômico-administrativo”.

A contabilidade é uma ciência com metodologia especialmente concebida para cumprir as funções de registro, controle e interpretação dos fenômenos que afetam as circunstâncias patrimoniais financeiras e econômicas das pessoas Físicas e Jurídicas de direitos públicos de privado com ou sem fim lucrativo (AMORIM 2008, p 06).

A microempresa tem um tratamento trabalhista diferenciado que a desobriga de algumas formalidades, nos termos da Lei n. 8.864, de 28.03.94.

3.2 Escrituração Contábil

“A escrituração contábil é o modo de registro os atos e fatos administrativos (MOURA, 2010)”.

Esse registro pode ser feito através dos Métodos de Partidas Simples ou Métodos de Partidas Dobradas.

Continuando (Moura, 2010: p. 63) esclarece que:

O Método das Partidas Simples consiste no registro de operações específicas envolvendo o controle de um só elemento. No Livro Caixa, por exemplo, os eventos são registrados visando apenas ao controle do dinheiro, sem a preocupação de controle do dinheiro, sem a preocupação

3.3– Princípios Contábeis

Para Marion, (2002, p.45) A contabilidade:

Assim como qualquer outra atividade, tem um elenco de regras que orienta

e disciplina a atividade contábil. Entre os contadores há um consenso geral na aceitação destas regras, por isso, diz-se:

Entidade Contábil - Reconhece o Patrimônio como objeto da Contabilidade e afirma a autonomia, a necessidade da diferenciação de um Patrimônio particular no universo dos patrimônios existentes;

Continuidade - Tem sua definida ou provável, devem ser consideradas quando da classificação e avaliação das mutações patrimonial, quantitativas e qualitativas.

Oportunidade - Refere-se simultaneamente, à tempestividade e à integridade do registro do patrimônio e das suas mutações, determinado que seja feito de imediato e com a extensão correta, independentemente das causas que a originara;

Competência - As receitas e as despesas devem ser incluídas na apuração do resultado do período em que ocorrem, sempre simultaneamente quando correlacionarem, independente de recebimento ou pagamento.

Prudência - Determina a adoção do menor valor para os componentes do ATIVO e do maior para o PASSIVO, sempre que se apresentem alternativas igualmente válidas para a quantificação das mutações patrimoniais que alterem o Patrimônio Líquido.

3.4- Definições da CLT

Para Martins (2011, p.89) A CLT:

Surgiu com a necessidade de indicar a concepção contratualista da relação entre empregado e empregador, com o 444, em que as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas.

¹O art. 468 da CLT permite alterações no contrato de trabalho, porém exige mútuo consentimento:

Art. 445. O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451.

Art. 451. O contrato de trabalho por prazo determinado que tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.

de controlar outros elementos patrimoniais ou até mesmo de se evidenciar o lucro ou o prejuízo decorrente das respectivas transações. Outro exemplo de registro pelo Método de Partidas Simples ocorre no Livro de Contas a Pagar, no qual só interessa o controle específico das obrigações.

Art. 452. Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 06 (seis) meses, a outro contrato prazo determinado, salvo se a expiração deste depender da execução de serviços especializados ou da

¹ Disponível www.art.clt.com.br/2008/06/13 Acessado em 01/10/2012.

realização de certos acontecimentos.

Já Nascimento (2001. p. 196) diz que o Tribunal Superior do Trabalho aprovou o Enunciado n. 331 dispondo que a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviços, salvo nos casos de trabalho temporário, serviços de vigilância, de conservação de limpeza, bem como serviços especializados ligados à atividade meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e subordinação.

3.5 – Conceito de Contrato de Trabalho

Conforme Oliveira, (2011, p. 83) O contrato de Trabalho:

Tem como objetivo permitir as partes o mútuo conhecimento, o empregador observa a o empregado no tocante ao seu desempenho técnico, comportamental, o empregado por sua vez, irá analisar as condições de trabalho que lhe são oferecidas.

Ainda por Oliveira (1996, p.23) o contrato: “como sendo um acordo tácito e expresso, verbal ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado, que corresponde a uma relação de emprego.”.

Para Martins (2011 p. 23,24) O Contrato de Trabalho: É o acordo, tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego (art. 422 da CLT).A redação do artigo 422 da CLT mostra uma concepção mista, porque a Comissão encarregada de elaborar o projeto da CLT era integrada por dois institucionalistas e dois contratualista.

Ainda Martins (2006, p. 82) Diz que o Contrato de Trabalho:

Não deve possuir seus elementos caracterizadores, e sim apenas do que se trata. Destarte, para o autor, "O Contrato de Trabalho é o negocio jurídico entre uma pessoa física (empregado) e uma pessoa física ou jurídica (empregador) sobre condições de trabalho.

3.5.1 – Contrato Por Tempo Determinado

Para Martins, (2010, p. 148) o contrato com tempo determinado: "O Contrato de Trabalho cuja vigência depende do termo prefixado ou de execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada"

3.5.2 - Cessação de Contrato Trabalhista: Aspectos Legais

Martins (1999, p.398-399) sobre os aspectos legais esclarece que:

Utiliza os termos resolução ou rescisão para a dissolução do contrato em geral. Resolução é a dissolução do contrato em razão da inexecução por parte de um dos contratantes, por sua culpa, ou não. A resolução deverá ser exercida por ação judicial, mesmo estável, que necessitaria do parecer da Justiça. Resilição ou rescisão é a cessação dos efeitos de um contratado pela vontade das próprias partes, ou por uma delas, independentemente de intervenção judicial.

A cessação do Contrato de Trabalho para Martins (2005, p. 369)

É a terminação do vínculo de empregado, com a extinção das obrigações para os contratantes. As regras para rescisão de contrato de trabalho são estabelecidas pelas convenções ou acordos coletivos e CLT, onde será respeitado o valor da indenização, isto se houver. Uma rescisão de contrato de trabalho após um ano de contrato terá que ser homologado no Sindicato Profissional da respectiva categoria ou a autoridade local Ministério do Trabalho, determinado pela Consolidação das Leis do Trabalho.

3.5.3 - Modalidades Extensivas e Parcelas Rescisórias

Para Godinho (2005, p. 57) As parcelas rescisórias:

O empregado terá direito ao aviso prévio, saldo de salário, 13 salário proporcional, férias vencidas e proporcionais, 1/3 sobre férias, saques do FGTS, indenização de 40% e direito ao seguro desemprego.

Para fins de cálculos de indenização adicional, o salário mensal será acréscimo DOPS adicionais legais ou convencionais correlacionados a unidade de tempo mês, habitualmente pagos ao empregado, tais como: adicionais de hora extra, noturno, insalubridade, periculosidade etc. não sendo computável, para esse fim, a gratificação natalina.

Cortez (2009, p. 228) A dispensa ou despedida do empregado sem justa causa:

È espécie do gênero resilição contratual. O empregador, regra geral, goza do direito potestativo de resilir o contrato de trabalho quando julgar conveniente. Assim, quando se tratar de contrato por prazo indeterminado, o empregador poderá dispensar o empregado sem justa causa, pondo fim ao contrato.

3.5.4- Contrato de experiência.

Oliveira (p.28, 2003) o contrato de experiência,

É também um contrato individual de trabalho por prazo determinado, conforme preceitua o art. 443, § 2º, alínea c, CLT; O limite Máximo do contrato de experiência é de 90 dias, podendo ser prorrogado apenas uma vez, desde que essa prorrogação não ultrapasse 90 dias.

3.5.5 - Resolução do Contrato

O art. 483 da CLT a forma que cabe ao empregado no contrato:

“Uma forma que cabe à parte usar para por fim ao contrato por via judicial. Podemos entender que o ocorre quando o empregado pede na justiça o fim do contrato”.

3.5.6 - Jornadas de Trabalho

O art. 7 XIII da Constituição diz que a jornada de trabalho:

“A duração normal do trabalho não pode ser superior a 8 horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”.

3.5.7 - Repousos Semanais Remunerados

Para Martins (2011, p. 370) os descansos semanais remunerados:

É o período em que o empregado deixa de prestar serviços uma vez por semana ao empregador, de preferência aos domingos, e nos feriados, mas percebendo remuneração. Esse período é de 24 horas consecutivas (art. 1 da Lei n 605/49). O empregador poderá conceder folga compensatória em outro dia na semana.

3.5.8 – Conceito empregador

Para Martins (2011, p. 37) O empregador:

É a pessoa Física ou Jurídica que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços do

empregado (art. 2ª da CLT).

Ainda Martins (2007, p. 178) Com relação ao empregador:

“Deveria ser a pessoa física ou jurídica para aqueles que entendem que o empregador não é sujeito, mas objeto de direito”.

Empresa é a atividade organizada para a produção ou circulação de bens e serviços para o mercado, com fito de lucro.

3.5.9- Conceito empregado

É uma pessoa física que presta serviços contínuos ao empregador, sob a subordinação deste e mediante pagamento salário (art. 3º da CLT).

Para Martins (2007, p. 131) O empregado: “Poderia ser considerado, um sentido amplo, que o está pregado na empresa, o que é por ela utilizar”.

3.5.10– Conceito empregado em domicilio

Segundo Martins (2011, p. 371) o empregado em domicilio: “É uma pessoa que presta serviços em sua própria residência ao empregador, que o remunera (art. 83 da CLT)”.

3.5.11 – Conceitos aprendiz

Segundo Martins (2011, p 138), contrato de trabalho especial:

[...] A constituição proíbe o trabalho do menor de 16 anos (art. 7º, XXXIII), salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos. O menor aprendiz não poderá perceber menos de que um salário mínimo por mês, calculado à base horária.

O art. 428 da CLT esclarece sobre o aprendiz:

Aprendiz é uma pessoa que está entre 14 e 24 anos () e que irá se submeter à aprendizagem.

3.5.12– Conceito doméstico (a)

Martins (2011, p 138), conceitua a prestação de serviço:

[...] De uma pessoa física "que presta serviço de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou família, no âmbito residencial destas" (art. 1º da Lei nº 5.859/72). São empregados domésticos a cozinheira, o jardineiro, o motorista, o mordomo, etc.

A Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, trata do trabalho do empregado doméstico. Foi regulamentada pelo Decreto nº 71.885 de 9 de março de 1973.

3.5.13 – Conceitos de empregado rural

Martins (2011, p 139), trabalhador que exerce atividade agro econômica:

É uma pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços com continuidade a empregador rural, mediante dependência e salário (art. 2º da Lei nº 5.889/73). O empregador rural é a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agro econômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou por meio de preposto e com auxílio de empregados (art. 3º da Lei nº 5.889/73).

3.5.14 – Conceito trabalhador temporário

Ainda Martins (2011, p 112) o trabalho temporário:

É uma espécie de contrato por tempo determinado, porém com disposições especiais prevista na Lei nº 6.019. O prazo de contrato não poderá ser superior a três meses (art. 10 da Lei nº 6.019). Difere, portanto, do contrato de experiência, que não pode ser superior a 90 dias e é previsto na CLT.

²É a pessoa física contratada por empresa de trabalho temporário, para prestação de serviço destinado atender à necessidade transitória de subordinação de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de tarefa de outras empresas (art. 16 do Decreto nº 73.841/74).

² planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D73841.htm acessado em 25/09/2012.

3.6 – Rescisão

Martins (2006, p. 100-101) define a rescisão do contrato: “como a terminação do vínculo de emprego, com a extinção das obrigações para os contratantes”.

Godinho (p.1119) A rescisão do contrato de trabalho:

É a consequência do término de uma relação entre empregador ou empregado possuindo várias formas e motivos, de modo que tendem a produzir efeitos jurídicos diferenciados expressando-se em regas, pela incidência, verbas rescisórias e tipos e importância também distintos.

Para melhor entendimento deste estudo é necessário o conhecimento de alguns conceitos básicos, buscando compreender os diversos tipos de Rescisões.

È percebida da relação contratual. Sua terminologia serve para define o término da relação. Encontramos nos estudos da relação contratual, tanto no trabalho, como nas demais, outras terminologias que definem mais adequadamente a forma do fim do contrato.

3.6.1 – Rescisões sem justa causa

Aviso prévio é uma comunicação entra uma das partes, no rompimento do contrato de trabalho, apenas para despedida sem justa causa.

Para Martins (2009, p. 355)

O empregador poderá dispensar o empregado sem justa causa, cessando, assim, o contrato de trabalho,deverá pagar as indenizações pertinentes. O empregado tem direito protestativo de dispensar o empregado, o qual não pode se o por, salvo exceções contidas na Lei.

Nascimento (2009, p. 125) comenta que o aviso prévio:

“É a comunicação que uma parte do contrato de trabalho deve fazer a outra de que pretende rescindir o referido pacto sem justa causa, de acordo com o prazo previsto em lei, pena de pagar indenização substitutiva”.

3.6.2 – Rescisões por justa causa

Ainda Martins (2009 p 357) a Rescisão por Justa Causa: “É a forma de

dispensa decorrente de ato grave praticado pelo empregado, implicando a cessação do contrato de trabalho por motivo devidamente evidenciado, de acordo com as hipóteses previstas em Lei”.

³Art. 482. Constituem justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para qual trabalhar o empregado for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo na honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

3.6.3 – Rescisão indireta

⁴É tida por culpa do enredador, conforme situações previstas no artigo 483, alíneas de "a" a "g" da CLT, que dispõe:

Art. o emprego poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei contrária aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

³ [www.art.clt.com.br/2008/06/12/artigo 482](http://www.art.clt.com.br/2008/06/12/artigo%20482) Acessado em 27/09/2012.

⁴ Disponível em www.guiatrabalhista.com.br Acessado em 29/09/2012.

- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seu preposto, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e da família;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários;

3.6.4 – Pedido de demissão

Martins (2011 p 78) diz que o pedido de demissão: “O pedido de demissão é o aviso que o empregado faz ao empregador de que não mais deseja trabalhar na empresa”.

O tribunal Superior do Trabalho (Sumula 276) menciona a demissão por conta do empregado:

O empregado terá de avisar o empregador com antecedência mínima de 30 dias de que não pretende continuar na empresa, devendo trabalhar durante o aviso prévio, salvo se for liberado pelo empregador. O empregado pode ter interesse em se desvincular do emprego o mais rápido possível, pois já possui outro serviço; nesse caso, não precisa cumprir o aviso prévio.

3.6.5 – Aviso

Segundo Martins (2007, p. 367), O aviso:

É facultativo ao empregador liberar o empregado de trabalho durante o período de aviso, além disso, o empregado pode ter interesse em se desvincular do emprego o mais rápido possível, pois já possui outros serviços; neste caso, não precisará cumprir o aviso prévio.

⁵Art. 17. O aviso prévio, inclusive quando indenizado, integra o tempo de serviços para todos os efeitos legais.

Parágrafo único. Se o cômputo do aviso prévio indenizado resultar em mais de 1 (um) ano de serviço do empregado, é devida a assistência à rescisão.

Art. 18. O prazo de 30 (trinta) dias correspondente ao aviso conta-se a partir do dia seguinte da comunicação, que deverá ser escrito. (Redação dada pela IN nº

⁵ <http://forum.dape.com.br/NonCGI/Forum4/HTML/003165.html> acessado em 20/09/2012.

4, de 29-11-2002).

Parágrafo único. (Revogado pela IN nº 4, de 29-11-2002).

Art. 19. Havendo cumprimento parcial de aviso prévio, o prazo para pagamento das verbas rescisórias ao empregado será de 10 (dez) dias contados a partir da dispensa do cumprimento, desde que não ocorra primeiro o termo final do aviso prévio.

Art. 20. O aviso prévio indenizado deverá constar nas anotações gerais da CTPS e da data da saída será a do último dia trabalhado.

Art. 21 O denominado "aviso prévio cumprido em casa" equipara-se ao aviso prévio indenizado.

Art. 22. O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado, e o pedido de dispensa de seu cumprimento não exime o empregador de pagar o valor respectivo, salvo comprovação de haver o trabalhador obtido novo empregado.

Art. 23. Na falta do aviso prévio por parte do empregador, empregado terá direito de descontar o salário correspondente ao prazo do aviso, que será, no mínimo, de 30 (trinta) dias.

Art. 24. A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar o salário correspondente ao prazo respectivo.

Art. 25. É inválida a concessão do aviso prévio na fluência de garantia de emprego férias.

Art. 26. Ao empregado despedido arbitrariamente ou sem justa causa, é faculdade, durante o aviso prévio, optar entre reduzir a jornada diária em 2 (duas) horas ou faltar 7 (sete) dias corridos, sem prejuízo do salário.

Parágrafo único. Se a opção for 7 (sete) dias corridos, a data de saída será a do termo final do aviso prévio.

Art. 27. Nos contratos por prazo indeterminado, desde que integralmente cumprida à carga horária de trabalho semanal, é devido o descanso semanal remunerado na rescisão do contrato quando: (Redação dada pela IN nº 4, de 29-11-

2002)

I - o descanso for aos domingos, e o prazo do aviso prévio terminar no sábado, ou na sexta-feira, se o sábado for compensado; e

II - existir escala de revezamento, e o prazo do aviso prévio se encerrar no dia anterior ao descanso previsto.

Parágrafo único. No TRCT, esse pagamento será consignado como "domingo indenizado" ou "descanso indenizado" e os respectivos valores não integram a base de cálculo do FGTS.

3.6.6 - Homologação Rescisória

Mannrich (2008, p. 922) documento obrigatório no ato da homologação.

- I – Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho em cinco vias;
- II – CTPS com as anotações atualizadas.
- III- Comprovante de aviso prévio ou pedido de demissão
- IV – Cópia da Convenção ou Acordo coletivo
- V- Extrato par fins rescisórios da conta vinculada do empregado no FGTS;
- VI – Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS.
- VII – Comunicação da dispensa e requerimento do seguro desemprego;

3.6.7- Homolognet

⁶Sistema instituído pela Portaria MET nº. 1.620/2010 esclarece sobre a Homolognet:

É uma forma eletrônica e informatizada de homologação das rescisões de contrato de trabalho com seu disciplinamento previsto na Portaria MET nº. 1.321/2010 e Instrução Normativa nº. 15/2010. Pelo que podemos constatar, será de observância obrigatória apenas quando a empresa efetuar a homologação das verbas rescisórias de empregados na unidade do Ministério do Trabalho e Emprego.

Para a Acessória do Ministério, esse sistema tem como objetivo a elaboração dos cálculos da rescisão do contrato de trabalho, com agilidade no

⁶ <http://portal.mte.gov.br> Acessado em 29/09/2012.

procedimento de assistência ao trabalhador na fase de homologação da rescisão do contrato.

A Superintendência Regionais do Trabalho e Emprego tem o controle informatizado do agendamento das rescisões contratuais. Integrará eletronicamente os procedimentos de libertação do Seguro Desemprego e FGTS aumentando a segurança contra fraudes, possibilitando ao Ministério do Trabalho e Emprego melhor acompanhamento da fase final do vínculo empregatício.

3.7 – Verbas Rescisórias

Martins (2011, p. 526) O Art. 15 da CLT mostra:

O assistente examinará os documentos apresentados e observará a correção dos valores lançados no TRCT correspondente às seguintes parcelas:

I - aviso prévio relativo aos dias trabalhados e não pagos, inclusive as horas extras e outros.

II - aviso prévio, quando indenizado.

III - férias vencidas e proporcionais, acréscimo 1/3 (um terço);

IV - décimo terceiro salário;

VI - indenização referente ao período anterior ao regime do FGTS, em conformidade com as hipóteses previstas nos arts. 478 e 498 da CLT, bem como no art. 51 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991; e.

VII - demais parcelas indenizatórias devidas.

§ 1º Não se aplica o disposto nos incisos II, IV, VI e VII à rescisão de empregado dispensado por justa causa.

§ 2º Os descontos obedecerão nos dispositivos legais e convencionais.

Art.16. O assistente verificará também o efetivo recolhimento dos valores a título de:

I - FGTS e Contribuição Social devidos na vigência do contrato de trabalho; e.

II - quando for caso, indenização no FGTS, na alíquota de 40% (quarenta por cento), e da Contribuição Social na alíquota de 10% (dez por cento), incidentes sobre montante de todos os depósitos de FGTS devidos na vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros remuneratório, não se deduzindo, para o cálculo, saques ocorridos.

3.7.1 – Verbas Devidas Por Dispensa Sem Justa Causa

Tabela 01 Dispensa sem justa causa- Iniciativa da empresa

Sem Justa Causa - Iniciativa da Empresa		
Direitos	Antes de completar 1 ano	Apos 1 ano
Saldo de Salário	Sim	Sim
Aviso Prévio	Sim	Sim
Férias Vencidas	Não	Sim
Férias Proporcionais	Sim	Sim
Adicional de 1/3	Sim	Sim
13º salário	Sim	Sim
FGTS – 8% (mês da rescisão)	Sim	Sim
FGTS – 8% (mês anterior)	Sim	Sim
FGTS 40% do montante	Sim	Sim
Código de Saque	01	01
Indenização art. 469, CLT	Não	Não

Fonte : IOB 2012.

3.7.2 – Verbas Devidas por pedido de Demissão

Tabela 02 Pedido de Demissão – Por iniciativa do empregado

Pedido de Demissão – Iniciativa do empregado		
Direitos	Antes de completar 1 ano	Apos 1 ano
Saldo de Salário	Sim	Sim
Aviso Prévio	Não	Não
Férias Vencidas	Não	Sim
Ferías Proporcionalis	Sim	Sim
Adicional de 1/3	Sim	Sim
13º salário	Sim	Sim
FGTS – 8% (mês da rescisão)	Sim	Sim
FGTS – 8% (mês anterior)	Sim	Sim
FGTS 40% do montante	Não	Não
Código de Saque	J	J
Indenização art. 469, CLT	Não	Não

Fonte : IOB 2012.

3. 7.3 - Décimo terceiro salário

Martins (2011, p. 517) O 13º salário ou gratificação natalina:

Foi instituído pela Lei nº. 4.090/62 constitui o pagamento de um salário a mais por ano ao empregado. Os pagamentos são divididos em 2 (duas) parcelas, sendo a primeira até dia 30 de Novembro e a segunda até dia 20 de Dezembro do respectivo ano. O funcionário que sair da empresa terá direito ao 13º. Proporção de 1/12 avos por cada mês de serviços com uma fração superior a 14 dias.

3.7.4 - Salário - Família na rescisão do contrato do trabalho

⁷De acordo com o art. 15 do Regulamento da Lei nº 4.266, de 3-10-63, que instituiu o salário-família, na admissão e no desligamento o salário-família é

⁷ Disponível em: www.jusbrasil.com.br/legislacao/111175/lei-4266-63 Acessado em 30/09/2012.

proporcional aos dias de trabalho no mês, mesmo que o aviso prévio seja indenizado, pois lhe é garantida a integração desse período em seu tempo de serviços no direito do trabalho (CLT). No direito previdenciário, o aviso prévio indenizado não integra os benefícios e não é salário-de-contribuição. Portanto, na admissão e no desligamento, o salário-família é sempre proporcional aos dias trabalho no mês independentemente de aviso prévio ser ou não indenizado.

⁸O art. 86 do Decreto n° 3.048, de 6-5-99, do Regulamento da Previdência Social preceitua:

Art. 86 O salário-família correspondente ao mês de afastamento do trabalho será pago integralmente pela empresa, pelo sindicato ou órgão gestor de mão-de-obra, conforme o caso, e o mês da cessação do benefício pelo Instituto Nacional do Seguro Social.

3.7.5 – Horas extras

Ainda Martins (2011, p 539) esclarece que as horas extra prestadas com habilidade, vão integrar o repouso semanal remunerado; Esse verbete surgiu num momento em que a legislação dizia justamente o contrário: que não se incluíam as horas extras prestadas no repouso semanal remunerado.

3.7.6 – Férias

Para Oliveira (2003, p.43) Segundo o Art.28. o pagamento das férias simples, em dobro ou proporcionais, será calculado na forma dos arts. 130 e 130 – A da CLT, salvo disposição mais benéfica prevista em regulamento, convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa.

§ 1° O pagamento das férias simples, em dobro ou proporcionais, será acrescido de pelo menos, 1/3 (um terço) a mais do que o salário normal.

§ 2° O valor das férias proporcionais será calculado na proporção de 1/12 (um doze) avos por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho, observadas as faltas injustificadas no período aquisitivo.

Art. 29 Quando o salário for pago por hora ou tarefa, as férias indenizadas

⁸ : www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/1999/3048.htm Acessado em 30/09/2012.

serão calculadas com base na média do período aquisitivo, aplicando-se ao salário devido na data da rescisão.

Art. 30. A média das parcelas variável incidentes sobre as férias será calculada com base no período aquisitivo, salvo norma mais favorável, aplicando-se o valor do salário devido na data da rescisão.

Tabela 03 FALTAS

FALTAS INJUSTIFICADA	DIAS DE FÉRIAS
ATÉ 5	30
De 6 a 14	24
De 15 a 23	18
De 24 a 32	12
Mais de 32	0

Fonte: Adaptada, Santos, Rosiane Acadêmica do 8ª Período de Ciências Contábeis, Faculdade Amadeus, Turma 2012/2

3.7.7- Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

De acordo com o manual de direito do trabalho, 3 ed. São Paulo(1991. p. 360):

O FGTS é um conjunto de contas e valores destinados à realização da política nacional de desenvolvimento urbano e das políticas setoriais à realização da política de setoriais de habitação popular, saneamento básico e infra-estrutura urbana. Serve, completamente, para garantir o tempo de serviço de trabalhadores urbano e rurais.

3.7.8 - Saques dos depósitos

Art. 20. A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações:

I- despedida sem justa causa, inclusive a indireta, de culpa recíproca e de força maior, comprovada com o depósito dos valores de que trata o artigo 18; (Redação dada pela Lei nº 9.491, de 1997) (Vide Medida Provisória nº 2. 167-43, de 2001).

II - extinção total da empresa, fechamento de quaisquer de seus estabelecimentos, filiais ou agências, (Vide Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001) supressão de parte de suas atividades, ou ainda falecimento do empregador individual sempre que qualquer dessas ocorrências implique rescisão de contrato de trabalho, comprovada por declaração judicial transitada em julgado:

III - aposentadoria concedida pela Previdência Social

3.7.9 – Seguro Desemprego

É um benefício que permite uma assistência financeira temporária em razão de sua demissão, assim para ter direito o empregado deverá comprovar, conforme a Lei 7.998/90 em seu art. 3º incisos de I à V, como descritos abaixo:

I – ter recebido salário de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, relativos a cada um dos 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data da despesa:

II – ter sido empregado de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada ou ter exercido atividade legalmente reconhecida como autônoma, durante pelo menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses;

III – não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, previsto no Regulamento dos Benefícios da Previdência Social excetuada o auxílio-acidente e o auxílio suplementar previsto na Lei nº 6.367, de 19 de Outubro de 1976, bem como o abono de permanência em serviços previsto na Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973;

IV – não estar em gozo do auxílio-desemprego; e

V – não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

O seguro Desemprego ser for devido ao empregado conforme as comprovações acima, ele será de um período Máximo de 5 (cinco) meses.

4 – ATIVIDADE DO ESTÁGIO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1- Estágio

As atividades de estágio foi realizado no escritório SECAP- Serviços de Contabilidade Auditoria e Perícia, no período 01 Agosto de 2012 a 30 de Outubro de 2012, de segunda-feira a quarta-feira com 2 horas de duração, totalizando uma carga horária de 80 horas, supervisionado pelo Técnico em Contabilidade Aldaberto Semião Sobral, inscrito no CRC/SE 000699/SE. Todo o trabalho foi desenvolvido dentro do setor Pessoal da empresa Antonio Barreto Fontes foi analisado as Rescisões Trabalhistas dos meses acima mencionadas.

Metodologia que foi realizada neste relatório, quanto a sua natureza foi aplicada, em relação a sua abordagem por intermédio de uma pesquisa qualitativa, quanto aos seus objetivos, de pesquisa e descritiva, em relação ao procedimento, por uma pesquisa bibliográfica e documental, tende a finalidade de reunir dados para o desenvolvimento do tema abordado e, por fim método indutivo.

4.1.1 - Análise dos Resultados

Este trabalho teve como objetivo geral, identificar o tipo de Contrato de Rescisão Trabalhista Contratual Sem Justa Causa dentro da empresa Antonio Barreto Fontes.

Foram analisados e demonstrados os tipos de rescisões sem justa causa no ano de 2012, no período acima citado, verificamos que o empregador ao comunicar formalmente ao empregado através do aviso prévio trabalhado que o mesmo não mais fará mais parte da empresa, assim foi possível verificar as rescisões que ocorreram no período.

Tabela04 Funcionário com contratos rescindidos.

Meses Trabalhado	Quantidade de Funcionários
Agosto/2012	1
Setembro/2012	0
Outubro/2012	2
Novembro/2012	0
Total	3

FONTE: Coleta de dados dentro da empresa Antonio Barreto Fontes.

Segundo Martins (2009, p.355), o empregador:

Poderá dispensar o empregado sem justa causa, cessando, assim, o contrato... Deverá pagar as indenizações pertinentes. O tem direito protestativo de dispensar o empregado, o qual não pode se o por, salvo exceções contidas na Lei.

Entre os 3 (Três) funcionários todos foram por iniciativa do empregador sendo assim empresa deixou de contrair obrigações com esse funcionários que não mais tinha participação ativa na mesma, assim tendo que pagar todas as verbas rescisórias aos empregados, através do aviso prévio trabalhado que os mesmo terá cumpri-lo.

O setor pessoal da empresa é executado no escritório de contabilidade SECAP- Serviços de Contabilidade Auditoria e Pericia, a rescisão trabalhista teve como norma da Consolidação das Leis Trabalhista e Convenção Coletiva de Trabalho do Sindicato dos Empregados no Comercio de Aracaju/SE 2012/2013.

No decorrer desse estágio, surgiu uma Portaria nº 1.057 de 06 de julho de 2012, alterando a Portaria nº. 1.621 de 14 de Julho de 2010 que aprovou os modelos de termos de Rescisão do Contrato e Termos de Homologação

A definição do Contrato de Trabalho é definida por Martins (2011, p. 89) como sendo a CLT surgiu com a necessidade indicar a concepção contratual da relação entre empregado e empregador, com o 444, que as relações contratuais de trabalho podem ser “objeto de livre estipulação das partes interessadas”.

Para Oliveira o Contrato de Trabalho (1996, p.23) como sendo um acordo tácito e expreso, verbal ou por escrito e por determinado oi indeterminado, que

corresponde a uma relação de emprego.

Ainda Oliveira, (2011, p. 83) tem como objetivo permitir as partes o mútuo conhecimento, o empregador observa a o empregado no tocante ao seu desempenho técnico, comportamental, o empregado por sua vez irá analisar as condições de trabalho que lhe são oferecidas.

A redação do artigo 422 da CLT mostra uma concepção mista, porque a Comissão encarregada de elaborar o projeto da CLT era integrada por dois institucionalistas e dois contratualista.

4.1.2- Cálculos rescisão do contrato do empregado sem justa causa.

Apresentamos abaixo os cálculos referentes às verbas rescisórias dos últimos 03 (três) funcionários da empresa citada acima.

Verbas Rescisórias

Martins (2011, p. 526) O Art. 15 da CLT mostra:

O assistente examinará os documentos apresentados e observarão a correção dos valores lançados no TRCT correspondente às seguintes parcelas:

I- aviso prévio relativo aos dias trabalhados e não pagos, inclusive as horas extras e outros.

II - aviso prévio, quando indenizado.

III - férias vencidas e proporcionais, acrescidas 1/3 (um terço);

IV - décimo terceiro salário;

VI - indenização referente ao período anterior ao regime do FGTS, em conformidade com as hipóteses previstas nos arts. 478 e 498 da CLT, bem como no art. 51 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991; e.

VII - demais parcelas indenizatórias devidas.

§ 1º Não se aplica o disposto nos incisos II, IV, VI e VII à rescisão de empregado dispensado por justa causa.

§ 2º Os descontos obedecerão nos dispositivos legais e convencionais.

Art.16. O assistente verificará também o efetivo recolhimento dos valores a título de:

I - FGTS e Contribuição Social devidos na vigência do contrato de trabalho; e.

II - quando for caso, indenização no FGTS, na alíquota de 40% (quarenta por cento), e da Contribuição Social na alíquota de 10% (dez por cento), incidentes sobre montante de todos os depósitos de FGTS devidos na vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros remuneratório, não se deduzindo, para o cálculo, saques ocorridos.

Funcionário 1:

Dados para o calculo da rescisão

Início do Contrato de trabalho (Admissão).....	01/07/2009
Rescisão (Demissão).....	31/08/2012
Salário base para rescisão.....	R\$ 622,00
Aviso Prévio.....	01/07/2012
Horas Extra.....	Não Possui
Dependente.....	Não Possui
Carga Horária.....	220 horas mensais
Saldo do Fundo de Garantia do tempo de Serviço.....	R\$1.434,81

Verbas rescisórias as demonstração dos cálculos para fins de proventos (direitos) abaixo.

Saldo de salário:.....Trabalhado

Saldo de 09 dias do Aviso.....R\$186,66

$$622,00 : 30 = 20,74 \times 9 = 186,66$$

Décimo terceiro proporcional (8/12).....R\$414,67

$$622,00 : 12 = 51,84 \times 8 = 414,72$$

Férias proporcionais (2/12).....R\$103,67

$$622,00 : 12 = 51,84 \times 2 = 103,67$$

1/3 sobre férias proporcionaisR\$ 34,56

$$103,67 : 3 = 34,56$$

Total verbas rescisóriasR\$ 739,56

Serão demonstrados cálculos para fins de obrigações trabalhistas abaixo.

Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) sobre aviso 3 dias..... R\$14,94

$$186,59 \times 8\% = 14,94$$

Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) décimo terceiro proporcional..... R\$33,18

$414,68 \times 8\% = 33,18$

Total obrigações trabalhistaR\$ 48,12

Valor do liquido da Rescisão Contratual: Conforme cálculos efetuados mediante os dados fornecidos temos que as Verbas Rescisórias R\$ 739,56 e as obrigações R\$ 48,12 tendo o valor liquido a pagar R\$ 691,44.

Fundo de Garantia do Tempo de Serviço o valor depositado e R\$1.434,81 sobre os últimos salários será gerada a GRRF que a multa 50% R\$ 717,41 que será 10% do governo no valor de R\$143,48 e 40% do funcionário R\$ 573,92 depositado na Caixa Econômica Federal.

Funcionário 2:

Dados para o calculo da rescisão

Início do Contrato de trabalho (Admissão).....01/04/2009
Rescisão (Demissão)..... 31/10/2012
Salário base para rescisão.....R\$ 657,00
Aviso Prévio..... 01/10/2012
Horas Extra.....Não Possui
Dependente..... Não Possui
Carga Horária.....220 horas mensais
Saldo do Fundo de Garantia do tempo de Serviço.....R\$1.986,72

Verbas rescisórias as demonstração dos cálculos para fins de proventos (direitos) abaixo.

Saldo de salário:.....Trabalhado

Saldo de 15 dias do Aviso.....R\$328,50

$657,00 : 30 = 21,90 \times 15 = 328,50$

Décimo terceiro proporcional (10/12).....R\$547,50

$$657,00 : 12 = 54,75 \times 10 = 547,50$$

Férias vencida:R\$ 657,00

Salário sem descontos

1/3 sobre férias vencidas.....R\$ 219,00

$$657,00 : 3 = 219,00$$

Férias proporcionais (7/12).....R\$383,25

$$657,00 : 12 = 54,75 \times 7 = 383,25$$

1/3 sobre férias proporcionaisR\$ 127,75

$$383,25 : 3 = 127,75$$

Total verbas rescisórias.....R\$ 2.263,00

Serão demonstrados cálculos para fins de obrigações trabalhistas abaixo.

Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) sobre aviso 15 dias..... R\$26,28

$$328,50 \times 8\% = 26,28$$

Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) décimo terceiro proporcional..... R\$43,80

$$547,50 \times 8\% = 43,80$$

Total obrigações trabalhista.....R\$ 70,08

Valor do líquido da Rescisão Contratual: Conforme cálculos efetuados mediante os dados fornecidos temos que as Verbas Rescisórias R\$ 2.263,00e as obrigações R\$ 70,08 tendo o valor líquido a pagar R\$ 2.192,92

⁹Fundo de Garantia do Tempo de Serviço o valor depositado e R\$1.986,72 sobre os últimos salários será gerada a GRRF que a multa 50% R\$ 993,36 que será 10% do governo no valor de R\$198,67 e 40% do funcionário R\$ 794,69 depositado na Caixa Econômica Federal.

⁹ Convenção Coletiva de Trabalho 2012/2013, Sindicato dos Empregados no Comércio de Aracaju/SE.

Funcionário 3:

Dados para o calculo da rescisão

Início do Contrato de trabalho (Admissão).....	01/04/2011
Rescisão (Demissão).....	31/10/2012
Salário base para rescisão.....	R\$ 657,00
Aviso Prévio.....	01/10/2012
Horas Extra.....	Não Possui
Dependente.....	Não Possui
Carga Horária.....	220 horas mensais
Saldo do Fundo de Garantia do tempo de Serviço.....	R\$1.129,00

Verbas rescisórias as demonstração dos cálculos para fins de proventos (direitos) abaixo.

Saldo de salário:.....Trabalhado

Saldo de 03 dias do Aviso.....R\$ 65,70

$$657,00 : 30 = 21,90 \times 3 = 65,70$$

Décimo terceiro proporcional (10/12).....R\$547,50

$$657,00 : 12 = 54,75 \times 10 = 547,50$$

Férias proporcionais (7/12).....R\$383,25

$$657,00 : 12 = 57,74 \times 7 = 383,25$$

1/3 sobre férias proporcionaisR\$ 127,75

$$383,25 : 3 = 127,75$$

Total verbas rescisórias.....R\$ 1.124,20

Serão demonstrados cálculos para fins de obrigações trabalhistas abaixo.

Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) sobre aviso 3 dias..... R\$ 5,26

$$65,70 \times 8\% = 5,26$$

Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) décimo terceiro proporcional..... R\$ 43,80

$547,50 \times 8\% = 43,80$

Total dos Descontos.....R\$ 49,06

Valor do líquido da Rescisão Contratual: Conforme cálculos efetuados mediante os dados fornecidos temos que as Verbas Rescisórias R\$ R\$ 1.124,20 e as obrigações R\$ 43,80 tendo o valor líquido a pagar R\$ 1.080,40

¹⁰Fundo de Garantia do Tempo de Serviço o valor depositado e R\$1.129,00 sobre os últimos salários será gerada a GRRF que a multa 50% R\$ 564,50 que será 10% do governo no valor de R\$112,90 e 40% do funcionário R\$ 451,60 depositado na Caixa Econômica Federal.

Essa rescisão de contrato de trabalho foi ocasionada por desentendimentos entre empregado e empregador com base nas informações obtidas julgou-se desnecessário os funcionários no quadro da empresa, pois a mesma passou por mudanças na área da tecnologia.

¹¹O aviso acima citado refere-se ao artigo 1º da Lei 12.506, de outubro de 2011 que:

Art. 1º o aviso prévio, de que trata o VI do Título IV da consolidação das leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei 5452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contém até um ano de serviços na mesma empresa.

Parágrafo único. Ao aviso previsto neste serão acrescidos 3 (três) dias ano de serviços prestado na mesma empresa, ETA o Máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Portanto, a nova Lei alterou de forma significativa, as disposições contidas no artigo 487 da Consolidação das Leis do trabalho, ao fixar o prazo mínimo de 30 (trinta) dias de aviso prévio, ora previsto nos termos do artigo 7º, inciso XXI da constituição Federal.

4.1.3 - Direitos dos funcionários com contratos rescindidos trabalhado.

Mostrador os direitos e obrigações do empregador e empregado, conforme as Leis Trabalhista.

Saldo de Salários

¹⁰ Convenção Coletiva de Trabalho 2012/2013, Sindicato dos Empregados no Comércio de Aracaju/SE.

¹¹ Disponível em: Portal.mte.gov.br/.

Férias Vencidas (se houver)

Férias Proporcionais

1/3 de Férias

13º Salário Proporcional

Saque do FGTS

Multa de 50% sobre o saldo do FGTS sendo que 10% do Governo

Guia do Seguro Desemprego

Aviso Indenizado terá também:

Aviso Prévio Indenizado (Art. 487 da CLT)

1/12 de 13º salário indenizado

1/12 de férias Proporcionais

Bueno define o Direito do Trabalho como:

Conjunto de princípios normas e instituições, aplicáveis à relação de trabalho e situação equiparáveis, tendo em vista a melhoria das condições social do trabalho, através de medidas protetoras e da modificação das estruturas sociais são, portanto, o direito de todo e qualquer empregado. Tem como principal função a melhoria das condições de pactuação da força do trabalho na ordem socioeconômica.

O direito do trabalho tem como propósito a igualdade e respeito aos próximo assim a aplicação na hierarquia das leis trabalhista nas favoráveis possíveis.

5 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através deste relatório de estágio supervisionado apresentamos os tipos de rescisões sem justa causa da empresa ANTONIO BARRETO FONTES.

Esse estudo abrangeu principalmente a dispensa sem justa causa das últimas 03 (três) rescisões trabalhista, assim foi possível demonstrar a maneira correta, dos direitos e deveres do empregador e empregado, que tem como base a Legislação Trabalhista e Conversão Coletiva de trabalho 2012/2013, Sindicato dos empregados no comércio de Aracaju/SE, os procedimentos para demissão desses funcionários foi necessário para um bom andamento na empresa.

Com isso geraram os deveres para a mesma referente às verbas rescisórias que foram todas pagas por meio de dinheiro e depósito bancário.

Durante esse período não houve reclamações trabalhista, que significa que os funcionários saíram satisfeitos com as verbas rescisórias.

Com base nas informações obtidas julgou-se importante sugerir que a empresa a fazer treinamentos com os funcionários existente, para maior andamento da mesma, com a diminuição do quadro a empresa teve aumento de serviços assim podendo, melhor remuneração dos existente.

A consolidação das Leis de Trabalho é o conjunto de normas que trata das relações trabalhistas entre empregados e empregadores dissídios coletivos da categoria, que são acordos entre empregados e empregadores realizados nos sindicatos de suas respectivas categorias, onde são aceitos pela Justiça do Trabalho, mediante registro no Ministério do Trabalho como um acordo.

Concluindo que foi gratificante a realização deste relatório de estágio, pois obtive uma experiência muito positiva e enriquecedora pessoal e profissional da academia.

REFERÊNCIAS

Amorim, Maria do Socorro – Contabilidade Pública , ed. Icone, São Paulo, 2008

Bueno, Magno Octávio – Manual de Direito do Trabalho , ed Lr, 1982

Constituição federal 9.ed. rev. ampl. e atual São Paulo: Revista dos Tribunais.

Franco, Hilário, Contabilidade Comercial V2 ed. 7 São Paulo: Atlas 1996

Godinho, Mauricio Godinho Delegado, curso de Direito do Trabalho Editora L T. 4 edição, São Paulo 2005.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 09 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 21 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 22 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 23 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 25 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. CLT Universitária - 12 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 12 ed. São Paulo: Atlas, 2011
Coordenadores Alexandro de Moraes.

Marion, José Carlos – Contabilidade Básica – 6 ed. São Paulo: Atlas, 1998.

Marion, José Carlos – Contabilidade Empresarial – 9 ed. São Paulo: Atlas, 2002

Mannrich, Nelson. Consolidação das leis do trabalho; Código de processo civil legislação trabalhista e processual trabalhista: Legislação previdenciária;

Nascimento, Amaruri Mascaro, Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. 24 ed. – São Paulo: Saraiva, 2009

Nascimento, Amaruri Mascaro, 1932 – Iniciação ao direito do trabalho- 27 ed. rev. e atual – São Paulo: Ltr, 2001.

Oliveira de Aristeu, Cálculos Trabalhista - 9 Ed. São Paulo, 2003

Oliveira, Mariza Abreu. Departamento de pessoal modelo avançado – 1º ed. – São Paulo: IOB 2012.

Oliveira de Aristeu, Cálculos Trabalhista - 22 Ed São Paulo, 2011.

Ribeiro, Osni Moura – Contabilidade Geral Fácil – 6 ed. Atualizada – São Paulo: Saraiva, 2010

Zainaghi, Domingos Sávio, Curso de Legislação Social: direito do trabalho - 10. Ed. São Paulo: Atlas, 2004